



TITLE:

京都大学基礎物理学研究所の"組織助手"--リサーチ・アドミニストレーション専門職としての定着--

AUTHOR(S):

藤田, 裕子; 登谷, 美穂子

CITATION:

藤田, 裕子 ...[et al]. 京都大学基礎物理学研究所の"組織助手"--リサーチ・アドミニストレーション専門職としての定着--. 素粒子論研究・電子版 2017, 25: 3.

ISSUE DATE:

2017-03-15

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/226505>

RIGHT:

発行元の許可を得て登録しています.

京都大学基礎物理学研究所の“組織助手”

—リサーチ・アドミニストレーション専門職としての定着—

藤田 裕子(京都大学基礎物理学研究所・プロジェクトマネージャー)

登谷 美穂子(同上・協力研究員)

概要

共同利用研究所の「組織助手」ポストの設置経緯と現状を考察し、研究者支援職の課題を明らかにする。

1. はじめに

2004年に国立大学が大学法人に移行してから12年が経過し、2016年度には第三期中期目標期間に入った。この間、運営交付金は約1割削減され¹⁾、各大学は財政基盤を維持するための競争的資金の獲得と、求められる大学改革²⁾に力を注ぎ、個々の研究者も同様にエネルギーを費やしてきた。この結果、外部財源が増え、国際化が進む一方で、研究者の研究時間が大幅に減ってきている。実際、2013年度には、大学等教員の研究時間は、競争的資金獲得のための申請書作成時間を含めてもわずか35%にとどまり³⁾、大学での研究環境は危機的状況となっている。その傍証として指摘されているのが、論文数の低迷である⁴⁾。

文献3)によれば、研究時間を増やすための有効手段として多くの研究者が、大学運営業務や学内事務手続きの効率化、事務従事者の確保を挙げており、いかに事務的作業に時間を取られているかがわかる。この原因として特に海外の大学と比較して指摘されるのが、博士レベルの専門的知識をもって運営や事務をサポートする職員が非常に少ないことである⁵⁾。

日本の大学における研究実施体制は、大枠で言うと、研究者と事務職員という2つのカテゴリーの人材で維持されている。そのため、研究計画に踏み込んで処理する必要がある事務作業や研究室を運営するための雑用は、必要とされる専門知識の多少にかかわらず研究者の仕事として割り当てられている。研究費の競争的資金化や、研究プロジェクトの国際化と多様化、産学官連携などが進むにつれてそういった事務作業や運営負担も増え、多くの研究者は研究に熱心に取り組むには、その前にまず研究時間を削らなければならないというジレンマに遭遇している。

こうした状況は、科学技術を国力の根幹とする国の政策をも動かし、第5期科学技術基本計画では、科学技術イノベーションを担う多様な人材の育成と活躍促進が謳われている。文部科学省でも補助事業^{注1)}を立ち上げ、その結果、研究活動に関連した様々なマネジメントを行う専門職員としてリサーチ・アドミニストレーター(University Research Administrator : URA)が全国の大学に増えつつある。

しかし、URA ポストが導入されてまだ日が浅いことを差し引いても、その必要性が研究者に認知されているとはいいいがたい。調査・分析報告書によると⁶⁾、大学経営層の期待に応じて外部資金獲得や広報活動には比較的高い評価を得ているものの、URA を導入した大学の45%が研究者の研究への専念には効果がなく、同じく60%以上が研究成果の増加にも効果がなかったなど、URA を維持・発展させるための個々の研究者レベルでのコンセンサスが得られにくい状況が明らかになっている。また URA の80%以上が任期付き雇用、70%近くの大学が将来の財源確保の見通しが立っていない状況にあり、研究者と一緒に歩む道を選んで URA への転向を決意したポストドクからは、将来の展望が見えないという不安の声が聞かれる。この不安を増幅させているのは、ロールモデルが国内にほとんどないためだと思われる。

60 年前、国内初の全国共同利用研究所として出発した京都大学基礎物理学研究所（以下、基研）は、共同利用研究活動を推進し、研究所教員の研究時間を確保するために助手（現在の助教）のポストを使って、それまでに例をみない“組織助手”というポストを設置した。以来、その継続に関して研究所内外の研究者による討議が機会ある毎に行われると共に、所内での業務上の試行錯誤も重ねながら、現在に至っている。かつての議論の中には、URA 制度における現在の諸問題と共通するものも多く、いまだ不安定要素も残っている。

本稿では、URA の将来像が見えにくい今、同じく研究者を支えることに徹して定着した事例として、組織助手の導入の歴史、仕事、そして課題を紹介し、研究者を支援するポストのあり方を考えたい。

2. 基礎物理学研究所の研究者支援ポスト—その発足と経過—

素粒子論グループの形成

20 世紀は物質のミクロな構造が明らかにされた時代である。日本でも原子核・素粒子物理学分野の研究が盛んになり研究者も増えてきた。彼らは早くから研究者のネットワーク「素粒子論グループ（以下、素 G）」を立ち上げ、1950 年の時点で参加人数は約 150 名に達していた⁷⁾。学問領域が発展途上にあるため構成メンバーは若く、最新の研究に関する議論が大学の枠を超えて活発に行われていた。素 G は研究発表・研究情報交換のための全国機関誌「素粒子論研究」（素研）を発行し、研究組織に関わるその他の情報、たとえば学術会議関係や人事公募に関することは「素粒子論グループ事務局報」の形で、定期的に情報交換していた。この素 G の存在が、研究者支援のためのポストの設置・継続を決める大きな要となった。

基礎物理学研究所の設置

湯川秀樹のノーベル賞受賞を契機として、1952 年京都大学内に湯川記念館が設置され、翌年には初の全国共同利用研究所である基礎物理学研究所へと移行し、理論物理学研究の全国的な拠点となった。当時の運営は、「運営委員会」と「研究部員会議」（以下、部員会

議)の二つの組織で行われていた。両組織とも過半数は基研以外に所属する研究者で、前者が人事などの重要事項を取り扱い、研究に関することは後者が担っていた。さらに、当時としては非常にユニークな制度であったが、人事交流を盛んにする目的で湯川を除く所員全員に再任無しの任期^{注2)、8)}を付けていた。

基研所員の多忙さ

研究グループの熱い期待を背負って設立された基研は、1954年には場の理論、中間子論、原子核宇宙線理論、物性論の4部門を有し、全国規模の多くの研究会や国際会議の開催、研究者の滞在等によって所員や数少ない事務職員は多忙を極めていた。また、共同利用研究所である一方で、学内の一組織であるということによる組織運営上の齟齬から生じる研究者と事務組織の間の軋轢がその多忙さを複雑にしていた。このことは部員会議でも俎上に載り、仕事を羅列・整理し、研究グループに関わる仕事は全国の研究室へ分散するなどの対応策が議論された。表1に、当時の所員の多忙さが推測できる所員の任務一覧⁹⁾を挙げ

表1 所員の任務分担

助手4名	教授4名(所長を含む)
KJR ^{*1)} (京都5人の内の1人)	物理教室及講義(所長)
京大原子力専門委員	湯川財団関係
日中物理学交流委員	原子力委員(所長)
(京都6人の内の1人)	物理学会会長(〃)
京都原子力問題の会の世話人	日中物理学交流委員(1人)
科研費の計算・分配・報告	プロGRESS ^{*2)} 編集
(今度から東大へ移ります)	プロGRESS経営・企画
素研の編集	海外との連絡
事務局への連絡	シアトル会議連絡
	核研小委員
火曜コロキウム速報の企画	物研連委員
図書の購入	原特委
計算機室利用の調整	宇宙線実行委
基礎理論討論会(月1回)の企画	分館 ^{*3)} の世話・連絡
	研究会の企画や責任者
	研究部員会の準備

筆者注) *1) 科学者情報連絡会(議) *2) Progress of Theoretical Physics : 1946年湯川によって創刊された理論物理に関する学術誌
*3) 基研の研究会参加者のための宿舎。当時の所有者は湯川記念財団

たが、科学者としての社会的責任を負った職務が多いことが見て取れる。これとは別に、当時の研究者社会の在りようが透けて見えるのもおもしろい。

助手2名の増員と組織助手の募集

1956年度に助手のポストが2名増員になり、1名は研究助手として採用、2人目をどの分野で採用するかが分野バランスの観点から運営委員会で議論になっていた。出された案は、研究助手か、あるいは、研究支援に関連する人を募集するかという内容で、全国の研究者の間でその是非が検討された。素G事務局報¹⁰⁾によると、当時の素粒子論分野はポストが少なくオーバードクターが多

いという状況を反映して、ポストを潰してしまうのは良くないという意見と、基研で適当な判断をしてほしいという意見が拮抗していたようであった。しかし、運営委員会は事務職員の過重な仕事量は別に人を手当ですることで対処し、所員の多忙さを軽減する方策として、研究補助のための仕事に専念する組織助手を募集することを決定した。募集要項¹¹⁾に書かれた採用条件は、

- 1) 大学卒業者で特に理工科系を卒業していること
- 2) 英語に堪能であること、会話もできれば更に良し
- 3) 英文タイプができること
- 4) 人の出入りが非常に多いので応対に親切であり、他人と協調性のあること
- 5) 男女の別を問いません
- 6) 秘書的な経験があれば尚よい

任期 2 年 任期終了後重任を認めますが、任期内においても解職又は配置換えをすることがあります。仮採用の期間をおくことがあります。

である。任期を 2 年と短くしたのは、この制度を再検討する機会を設けるためである。ここには直接書かれていないが、研究に理解があるが研究はしないというのが暗黙の了解だった。この年の 11 月、運営委員会で最初の組織助手の採用が報告された¹²⁾。

その後、組織助手に関わる人事は、任期が終了する度に部員会議と運営委員会で、1) 制度の継続の可否が議論され、認められれば 2) 研究所が選考した人材を紹介・承認する形で行われていた。

組織助手制度の継続—試行錯誤を経て— (1956–1975)

この制度は 2016 年で 60 年目を迎え、表 1 に示すように現在は 12 人目である。全員理工系学部出身で、1960 年代以降は MC 卒、1980 年代以降は殆ど DC 卒である。

最初の組織助手の採用は、所員の種々の雑用を軽減することに画期的に成功したようであった。当時の記録¹³⁾には、「…素粒子論グループのセンターとしての雑用や、研究会ごとの自己の研究の中断は、色々の形で、所員の（自由）研究に圧迫を与えて居たと思う。しかしながら組織助手を採用した以後、これらの圧迫が激減されたことは驚くほどであった。…」という所員（丸森寿夫）の意見が書かれている。組織助手の任務は素 G の組織の仕事の主とするということだったが、実際は事務職員のような仕事も多かったようで部員会議から改善の指導が入っている。3 人目の人が退

No.	在職年月	在職年数
1	1956. 11～1961. 2	4. 3
2	1960. 10～1962. 3	1. 5
3	1962. 4～1965. 11	3. 6
4	1966. 4～1968. 3	2. 0
5	1968. 4～1975. 3	7. 0
6	1975. 4～1976. 7	1. 3
7	1977. 4～1980. 8	3. 4
8	1980. 9～1996. 1	15. 4
9	1996. 10～1999. 6	2. 7
10*	2000. 3～2004. 3	4. 1
11	2004. 4～2007. 3	3. 0
12*	2007. 4～現在	9. 9<

*) No. 10 と 12 は同一人物である。

職する際の部員会議では必然的に制度の必要性に疑問が出されたが、素 G の仕事をするこ
とを再確認して制度の継続が認められた¹⁴⁾。次の 10 年間（1966-1975）は、最初の人
が 2 年の任期切れで退職したこともあり、それを機に任期を 3 年に延ばしている。次の 5 人
目の人は 7 年続き落ち着いた時期で、湯川も助手のポストを研究者の組織運営のために使
うことについて、「この使い方が将来認められていくべき」という発言をしている。しか
し、研究所側はやはり事務仕事が多く必ずしも理想的な状況ではなかったと反省してい
る¹⁵⁾。

組織助手制度の再考（1975-1980）

1974 年始め頃から共同利用事務を専門に受け持つ共同利用掛の配置が予想され、組織助
手制度との整合性や基研の改組拡充計画の中で期待される役割について議論が始まり、1 年
が費やされた。その中で、始めて組織助手の将来についても議論され、組織助教授への昇
格や、キャリアパスとしての科学ジャーナリスト、科学史家などの可能性が指摘される一
方で、3 年あるいは 6 年の間熱心に仕事をするほど、研究職に戻るのが難しくなることも懸
念されていた。そのような議論を経て「理学系大学院 MC 修了以上」という条件で公募を行
い、1975 年に初めて男性を採用した¹⁶⁾。所内と部員会議は本来の目的に沿った組織助手の
仕事内容の検討に多くの時間を費やした。その内容として、(1) 科学行政に関すること (2)
学術情報の技術的な面 (3) 基研の将来計画関係 が挙げられ議論された。また、組織助手
の将来について「社会的に意義ある生き方」をできるように考えるべきであるとのコメン
トもなされている。

しかし、残念ながらこの男性は長続きせず 1 年余で企業に転職していった。当然のこと
ながら、部員会議では研究助手に戻すべきだという意見がかなり出された。また、職務と
して決められた以上のことはその人の経歴、力量、意識に大きく左右されるということも
強く認識されたようである。従って、すぐに次の募集をすることにはならず、「組織助手か
研究者か」について全国の素 G の研究室で議論され、その内容を部員会議にフィードバッ
クして検討を行った結果¹⁷⁾、従来通りの募集によって 7 人目を採用した。しかし、2 期目
に入って程なく退職した。

組織助手制度の定着期（1980-現在）

1980 年から現在までは多少の変動はあったが徐々に制度が定着していった時期である。
1990 年に基研は広島大学の理論物理学研究所と合併し所員数が 23 名になり、規模が約 2
倍になった。合併の際、基研の共同利用研究所としての役割を保持し、その基本的運営形
態は変えないことが確認され¹⁸⁾、組織助手制度も継続された。建物の関係で両研究所は別
居状態が続いたが、1995 年には新しい研究棟が完成し現在の形態になった。理論物理学研
究所は共同利用研究所ではなかったため、これまでの基研の共同利用研究活動の枠組みに
それほど大きな変化はなかった。しかし、所員数の増加、重力関係の分野が加わったこ
と、それまで採っていなかった大学院生が増えたことなどによって組織助手の仕事は増加

した。

1980年に8人目として採用されたのが筆者の1人（登谷）である。初めて勤続年数が10年を超えたが、3年任期のストレス、見えないキャリアパスによって常に転出の機会を探っていた。実際、このポストに在ってできる研究を模索し、素粒子理論関連のデータベースを使った素粒子論の流行に関わる分析や女性研究者問題の研究などを同分野の研究者と共に進めていた。その後、転出の機会に恵まれ15年勤務した上で学内の他のポストに移った。

10人目を採用した直後の2000年に、それまで総務掛の一業務として行われていた共同利用事務を独立に扱う事務ポストとして、共同利用専門職員が配置された。専門職員と組織助手制度との整合性は1974年に一度部員会議で議論されているが、今回それが実現し組織助手の仕事の見直しが行われ、専門職員への仕事の分配や共同作業について実質的な検討がなされた。しかし、平均2～3年で異動する専門職員が、いわゆる事務業務の枠を超えて基研独自の共同利用プログラムの運営や個別の研究計画に携わることは難しく、組織助手の仕事が専門職員に移ることはなかった。組織助手の仕事には研究会運営や論文情報の分析といった研究者寄りの仕事が多いこと、管理対象である支援職員^{注3)}の業務の多くが事務組織の仕事に含まれていないことも業務移譲を難しくした原因である。

11人目を最後に組織助手のポストは法人化後の最初の教員定員削減に充てられることになった。しかし、制度継続をめぐる議論では、共同利用研究活動のために組織助手は重要なポストであるとの意見でほぼ一致しており¹⁹⁾、制度としては安定期に入ったと考えられる。2007年からは外部財源による特定助教として著者の1人（藤田）が継続して、勤続年数が10年を越えようとしている^{注4)}。

3. 基研の共同利用研究活動と組織助手の仕事

組織助手制度は、ほぼ3年ごとに継続の可否が議論され、その上で60年以上継続されてきた。このポストの設置は成功だったと位置付けてよいだろう。研究助手ポストの不足という状況にあってこの制度が継続されたのは、時代が移り変わっても組織助手の必要性に変わりがなかったからである。以下に、現在の共同利用研究活動と組織助手の仕事内容について簡単に紹介する。

基研の共同利用研究活動^{注5)}

理論の研究所としての基研の特徴は、素粒子論、原子核理論、宇宙論、物性理論という多様な分野の所員が所属していて、最新の研究テーマを扱う研究交流の拠点になっていることである。

基研の共同利用プログラムは、国内外から第一線の研究者を集め、所員と訪問研究者で、また訪問研究者同士で共同研究を推進するための仕掛けといってもいい。その中核となるのは、年間30～40件に上る研究会である。開催期間3～5日の研究会は「基研研究会」と

総称され、既存分野の研究推進のみならず、新分野の創成、分野融合のための研究交流、若手研究者の人材育成など、国内の理論物理学のレベル向上に重要な役割を担ってきた。2007 年度からは、開催期間が 1 か月を超える滞在型の国際研究集会も開始され、それと前後して基研研究会の 3～4 割が国際研究会になっている。こうした国際化は、コミュニティを巻き込んだ将来計画の議論に基づいているが、法人化後に研究会予算への競争的資金の導入が進み、研究会 1 件の予算規模が拡大したことも要因の一つとなっている。研究会以外には、国内外の研究者を個人単位で受け入れる個人滞在プログラムがいくつか用意されており、研究者向けセミナーも年間 100 回以上行われる。そのほか、地方大学が中心となっていく地域スクールへの講師派遣、保有するスーパーコンピュータを用いた研究の支援を行っている。基研を利用する研究者は年によってばらつきはあるが、年 2,500～3,500 人で、うち約 600 人が外国人である。毎年、大学院生や外国人研究者を中心に多くの新規ユーザーが誕生する。

2010 年に基研は共同利用・共同研究拠点に認定され、それまで大学附置の全国共同利用研究所として実施してきた研究活動は大学の枠を超えたシステムに位置づけられた^{注 6)}。

組織助手の仕事内容

組織助手の仕事はそれぞれの時代の研究者の要請に応じて変化しているが、常に研究所の設立趣旨である共同利用研究活動への支援を中心に据えている。

共同利用研究計画は、公募と、共同利用運営委員会^{注 7)}に代表される審査委員会での審査・予算配分を経て、実施に至る。共同利用研究活動における組織助手の役割は、主に研究者の負担となる事務的な仕事を行うことによって、このプロセスを滞りなく進行させることである。実務としては、募集、審査の段階では、募集要項、共同利用運営委員会の議事進行、共同利用事業予算、採否コメント、議事録などのたたき台となる案を作成して関係委員会との調整を行い、実施に当たってはそれぞれの研究計画に支援職員を割り当て、その業務管理や業務上の問題の解決に当たる。2 年で委員が交代する共同利用運営委員会や運営協議会^{注 8)}に、過去の委員会での議論例や判断例の情報提供を行い、議論が円滑に進むようにサポートすることも重要な仕事である。また、コミュニティやユーザーに向けた窓口として、委員選出のための調整や、利用に関する外部からの問い合わせや相談に応じる。

基研は、所員、研究員、院生を合わせて 100 名以上が研究生活を送る研究所でもあり、共同利用研究活動とは別に、学内一部局としての運営も行われている。組織助手は所内独自の派遣・招へいプログラムや人事、施設管理等に必要な事務的作業について、事務職員や支援職員との調整や具体的な作業依頼を行う。そのほか、会議のための情報収集や資料作成、支援人材等を雇用するための学内予算の申請、文部科学省や大学本部に提出する書類のうち研究分野の動向や成果報告にかかる箇所の記述など、事務職員だけでは対応できない仕事を行う。

これらの仕事は、仮に組織助手がいなければその大半は研究者が分担することになる。慣れた組織助手が処理しても相当の時間がかかるものもあり、任期付きで頻繁に転入出する 20 名強の所員が分担するにはあまりにも大きな負担と言える。この負担軽減こそ組織助手に課された役割である。

組織助手からプロジェクトマネージャーへ

全国初の共同利用研究所として創設された基研は、当初は理論物理学を志す若手の研究者としての登竜門的な存在になり、コミュニティは貴重な助手のポストを割いて組織助手を置くことを認め、その運営に積極的に参加した。しかし、研究機関をとりまく環境や理論物理学の研究スタイルも変わり、基研がコミュニティで果たす役割も変化していった。

大きな変化のきっかけとなったのは国立大学の法人化である。法人化が近づき、附置研究所の再定義が議論されていた 2002 年、基研は部員会議と運営委員会の下に将来計画ワーキンググループ^{注 9)}を設置し、急変する大学環境を踏まえた基研の将来について検討を開始した。コミュニティからの意見や外部評価^{注 10)}を参考にしながら 2 年にわたる議論が行なわれた結果、国内共同利用研究所から国際共同利用研究所への役割転換と、コミュニティの意見を重視しつつも所員のイニシアチブや責任と機動性を重視した運営形態へと方向転換を求める将来計画²⁰⁾が提案された。この中で、国際化を見据えた共同利用事業の管理者としてプロジェクトマネージャーの必要性が指摘されていた。将来計画が形を現すとほぼ同時期に、基研は後に基幹事業となる滞在型国際共同研究プロジェクト^{注 11)}の概算要求を開始した。プロジェクトの立案過程で従来の組織助手の職務を超えてより積極的な役割を果たすプロジェクトマネージャーの必要性が強く認識され、2007 年度からは組織助手の役割も含めたポストとして設置されている。

プロジェクトマネージャーも研究者の事務的・管理的な実務を負担するというスタンスは組織助手と同じだが、運営へのかかわりという点では大きく異なっている。2007 年に始動した滞在型国際共同研究プロジェクトは国際滞在型研究会の実施とその成果によって基研の国際的認知度を大きく向上させたが、一方で 1 か月以上に渡って多数の国内外の研究者を所内に受け入れることによる施設管理や支援職員業務の複雑化など、従来のやり方では対応できない様々な課題を持ち込んだ。プロジェクトを安定的に運営するには問題点を整理し、支援の立場からプロジェクト運営に踏み込んで助言していただくことが必要だった。この傾向に拍車をかけたのは法人化後の予算の競争的資金化である。学内の競争的資金による事業や、グローバル COE のような文部科学省の資金による事業、所員が自分の獲得した研究費で進めるプロジェクトは、従来の共同利用研究活動とは異なる枠組みで運営方針が決定され実施される。限られた事務・支援職員と設備によって多様な事業に支援を提供するには、例えば将来を見越した支援人員の雇用計画を提案するなど、所内運営に積極的にかかわることが不可欠だった。また近年は、事務定員の削減や共通事務化によって所員と直接接する機会が減った事務組織への情報の窓口、所員との調整窓口としての役割も重み

を増してきている。

こうしてプロジェクトマネージャーは徐々に拠点運営にかかわっていくようになったが、意思決定の主役はあくまでも研究者である。

4. 組織助手制度の課題と将来

前節で述べたように2007年度以降ポストはプロジェクトマネージャーに替わっているが、紛らわしさを避けるために、以後組織助手で統一する。

制度が定着する一方で課題も残っている。最も大きな課題は人材確保と交代期の所員の負担である。

組織助手制度はポスト設置以来、任期終了のたびに研究者コミュニティによって制度そのものの継続の可否を議論することになっていた。人についての検討は基研に任されていたが、組織助手にとっては、留まってよい仕事をするのが期待される一方、よい仕事をして継続されるとは限らないという将来の見通しが立てられないシステムとなっていた。他に類似職がないため組織助手の経歴を生かした転出は難しく、事務組織のような昇進システムもないため、将来につながる別の仕事を並行して行うか、早めに転職する道を選ばざるを得なかった。こうしたキャリアパスの閉鎖性は仕事に将来性を望む博士レベルの人材を遠ざけ、採用側の選択肢を減らす結果にもなっていた。引継ぎや研修のない1ポストで運用している組織助手制度では、その人が最初の任期でできる仕事の量や質は、個人の能力と採用前の経験に大きく依存し、事務組織のように教育や互助によってその差を埋め合わせることが難しく、不慣れな組織助手をサポートするために所員に負担を強いることもあった。

組織助手の役割や具体的な仕事については制度継続や公募のたびに話し合われ、ある程度のコンセンサスが得られていたが、所員の作業との切り分けや、仕事の範囲や裁量・権限の程度まで決まっていたわけではない。そのため在職期間が長くなるに従い、徐々に、仕事の種類だけでなく、所員から預けられる裁量の程度、サポートという立場ではあるが運営へのかかわりも増えることになる。研究者にとっては歓迎すべきことでもあるが、1ポストであるだけに、交代期には、広がった仕事を引き継げる後任人材を見つけにくく、見つかるまでは所員がその肩代わりをせざるを得ないこともある。基研は拠点活動を維持発展させるために今後も新たなプロジェクトを立ち上げていくと予想され、組織助手の運営へのかかわりもますます強くなると思われる。大学の事務事情も刻々と変化しそれに対応できる知識を得るにも時間を要し、引継ぎなしの交代を所員がカバーできる時代ではなくなっている。

こうした状況に対処するには、まず適任の人材を確保することが最重要である。そのためには、任期の有無にかかわらず、キャリアパスが見えるようにすることが必要であり、仕事内容の評価とそれに対応した給与体系も必要となってくる。また所員の負担を最小限

にする引継ぎ方法を早い段階で検討しておくことも必要であろう。

2013 年 1 月、基研の将来計画委員会^{注 12)} は、近年の国際化を成功と結論付けてさらなる推進を促すとともに、従来行ってきた研究会の継続的なサポートや、基研ならではの研究会プログラムの開拓などを期待する提言を出した。その中には、国際型専属スタッフの配置も要望されており、より一層の支援体制の充実を求めるものとなっている。こうした将来計画は組織助手制度の継続を前提としたものに他ならない。同じく 2013 年 5 月、運営協議会と所員会議は、在職中の組織助手の任期更新に際して、制度上初めて任期なしとすることを決定し、今後の雇用財源確保を確認した²¹⁾。数年ごとに制度の継続の可否を議論する方針から、必要な人材がいれば制度は継続させる方針に転換したことになる。2016 年度から基研は、複雑化する国際研究会の安定運営と、ますます重要になる広報業務に対応するため、新たな研究支援ポストを導入した。このポストをどう育てるかは今後にゆだねられるが、組織助手制度における様々な経験が土台になることは間違いない。

5. おわりに

基研の共同利用研究活動を支えた組織助手の歴史は、研究者は教員ポストや研究費を占有する組織助手に割り切れない思いを持ち、組織助手は同じ立場で仕事について語れる相手がいないう孤独を嘆いた 60 年でもある。本稿で紹介した組織助手の問題の多くは、現在の URA にも当てはまるだろう。現在の URA の仕事では、とかく外部資金調達がクローズアップされ、組織助手もその関連業務から逃れることはできない。しかし、組織助手制度が続いてきたのは、研究者の忙しさを軽減するために実務を肩代わりするという、地味だが最も研究者が必要としている支援が評価された結果であることをあらためて強調したい。

本稿が、今後 URA を導入しようとする組織、URA への転向を考える若手研究者の参考になることを期待する。

謝辞

本稿を執筆するにあたり、重要な情報をご提供くださった小沼通二氏、田中 正氏に感謝申し上げますと共に、執筆段階において幅広い視野からご意見をくださった伊藤克美氏、国広悌二氏に、心からお礼を申し上げます。

本稿の発表を奨励し、適切なご意見をくださった基礎物理学研究所長 佐々木 節氏に、厚くお礼申し上げます。

参考文献と注

- 1) 中村高昭、2015、更なる改革を迫られる国立大学—国立大学法人運営費交付金をめぐる議論を中心に—、立法と調査、No.369 46-59

- 2) 国立大学改革プラン 平成 25 年 11 月、文部科学省
(http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2013/12/18/1341974_01.pdf 2016 年 11 月 7 日利用)
- 3) 神田由美子・富澤宏之、2015、大学等教員の職務活動の変化ー「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」による 2002 年、2008 年、2013 年調査の 3 時点比較ー、科学技術・学術政策研究所調査、調査資料 236
- 4) 阪彩香、伊神正貫、2015、科学研究のベンチマーキング 2015ー論文分析でみる世界の研究活動の変化と日本の状況ー、科学技術・学術政策研究所調査、調査資料 239
- 5) 山本尚、2012、大学教員に十分な研究時間を、化学と工業、Vol.65-5、377-378
- 6) 平成 27 年度産学官連携支援事業委託事業「リサーチ・アドミニストレーター業務の自立的運営に向けた調査・分析」報告書、2016 年 3 月、株式会社三菱総合研究所（文部科学省 HP：
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/micro_detail/__icsFiles/afieldfile/2016/05/13/1369880_001.pdf、2016 年 11 月 7 日利用)
- 7) 金關義則「素粒子論グループ」『自然』中央公論社、1971-3、387-394
- 8) 長岡洋介・登谷美穂子、1996、基礎物理学研究所の歴史、素粒子論研究、Vol. 93-6、349-399
- 9) 素粒子論グループ事務局報、教育大 No.3、1956 年 5 月 26 日
- 10) 素粒子論グループ事務局報、阪大 No.7、1956 年 4 月 27 日
- 11) 運営委員会報告、1956 年 6 月 6、7 日（素粒子論グループ事務局報、教育大 No.9、1956 年 7 月 4 日）
- 12) 運営委員会報告、1956 年 11 月 3 日（素粒子論グループ事務局報、北大 No.2、1956 年 12 月 5 日）
- 13) 基研案内、1958 年 3 月、基礎物理学研究所
- 14) 基研研究部員会議報告、1964 年 11 月 4、5 日（素粒子論グループ事務局報 広大理 No.3、1964 年 12 月 18 日）
- 15) 第 62 回研究部員会議議事録、1974 年 7 月 4 日、5 日
- 16) 第 65 回研究部員会議議事録、1975 年 6 月 26 日、27 日
- 17) 第 69 回研究部員会議議事録、1976 年 11 月 4 日、5 日
- 18) 第 98 回研究部員会議議事録、1989 年 7 月 6 日、7 日
- 19) 第 3 回共同利用運営委員会議事録、2006 年 7 月 7 日
- 20) 第 130 回研究部員会議議事録、2004 年 7 月 7 日、8 日
- 21) 第 10 回 運営協議会議事録、2013 年 5 月 17 日

注 1) 文部科学省は、科学技術イノベーション政策を推進するための人材育成・確保の取り組みの一つとして、2011 年度から「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確

- 保するシステムの整備」の事業を開始した。
- 注 2) この任期制は紳士協定であり拘束力は持たないが、これがあつたため人事の回転は保たれ、研究所は大いに活性化された。
- 注 3) 任期付き特定職員、毎年雇用契約を行う時間雇用事務補佐員等 6 名程度。共同利用研究活動や所内運営にかかわる事務作業の他、所員の秘書的作業も分担する。
- 注 4) 2017 年 1 月、運営協議会は、制度上初めての昇任として、特定講師とすることを決定した。
- 注 5) 基礎物理学研究所要覧、Annual Report、基研 HP の報告書欄
(http://www.yukawa.kyoto-u.ac.jp/contents/about_us/documents.html) に最新の情報が掲載される。
- 注 6) 国立大学の全国共同利用型附置研究所を中心に行われてきた「共同利用・共同研究」を国公立大学を通じたシステムに整備するために、文部科学大臣による認定制度（文部科学省 HP：http://www.mext.go.jp/a_menu/kyoten/index.htm、2017 年 1 月 8 日利用）が設置された。基研は 2010 年 4 月 1 日から理論物理学研究拠点に認定されている。制度はコミュニティと連携して共同利用・共同研究を推進する体制整備を行い研究基盤を強化するためのものであるが、近年各国立大学のミッションの再定義が進む中で、所属する国立大学の機能強化への貢献や社会貢献も求められるようになった。
- 注 7) 研究計画の審査や評価など共同利用関係の具体的な審議を行う。所内委員は所長を含む 9 名、所外委員 12 名は素粒子論グループ、理論天文学宇宙物理学懇談会、物性グループからそれぞれ推薦される。研究部員会議の後身組織。
- 注 8) 所長の諮問機関として、人事、予算、将来計画など研究所の運営に関する重要事項を審議する。委員の構成は共同利用運営委員会(注 7)とほぼ同じ。運営委員会の後身組織。
- 注 9) 運営協議会の下部組織として所長や運営協議会の要請に応じて設置され、将来像に関する諸問題を審議し提言を行う。メンバーは運営協議会、共同利用運営委員会、所員会議から研究分野のバランス等を考慮して選出される。
- 注 10) 特に南部陽一郎シカゴ大学教授（当時）ら海外在住ならびに隣接諸分野の学識経験者を評価委員に迎えて行われた外部評価の報告書が参考にされた。これには国際化の必要性、運営機構の改革の他、リーダーとなる優秀な教授の任期を外すことなどが提言されている。
- 注 11) 正式名称は「クォーク・ハドロン科学の理論研究の新たな展開を目指す国際共同研究プログラム」。事業の柱として 1～3 か月に渡る滞在型の国際研究集会を年 2～3 件、2 週間程度の小規模な国際研究会を年 5 件程度実施。当初 2007 年度から 5 年間のプロジェクトとして開始したが、後に経常経費化された。
- 注 12) メンバーは異なるが将来計画ワーキンググループ（注 9）と同様の組織。